

УСАЧОВА К.Д., студент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

З переходом до ринкової економіки перед суспільством постає важливе завдання – знайти своє місце у світовому поділі праці, випускати таку продукцію, яка буде користуватись попитом. З'являється потреба у виготовленні якісної продукції, для чого в свою чергу необхідно мотивувати працівників.

Наголос робиться саме на трудовій мотивації, оскільки сьогодні можна спостерігати поширення явища – кризи праці, яка проявляється у тому, що зміст праці зведений лише до матеріальної зацікавленості, праця стала засобом виживання, девальвували трудові цінності.

Мотивація – це внутрішній процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, який визначається комплексним впливом зовнішніх (стимулів) і внутрішніх (мотивів) факторів[2, с.176].

Матеріальна мотивація – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці.

Поряд з матеріальним заохоченням використовується система нематеріального стимулювання персоналу, яка підсилює позитивний вплив матеріальної мотивації і дає змогу одночасно задовольняти різні потреби працівників. До нематеріальної мотивації можна віднести такі види заохочувань, як просування по кар'єрі, подяки, грамоти, медалі, спеціальні звання, а також навчання, підвищення кваліфікації, оплата комунікацій, обіди, путівки та ін. Похвала, як самий простий засіб модифікації поведінки, з успіхом використовується в багатьох фірмах[1].

Не зважаючи на те, що в сучасному суспільстві особлива увага приділяється матеріальному аспекту винагороди праці, на наш погляд, нематеріальна мотивація більш важлива, ніж матеріальна. Гроші дозволяють залучити і утримувати співробітників лише на деякий час, тоді як нематеріальна мотивація надихає їх на досягнення найкращих результатів тривалий час, дозволяє їм максимально розкрити і реалізувати свій потенціал.

Основний ефект який досягається до допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені

роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а негрошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі [3].

На сьогоднішній день все більша увага надається розробці методів нематеріального стимулювання. Дедалі більше почали розроблятися кадрові стратегії, зокрема керівниками підприємств, що мають фінансовий успіх на ринку. Такі стратегії включають різноманітні аспекти управління процесом праці, у тому числі і нематеріальну мотивацію працівників.

Список літератури: 1. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку/ О.М. Бородіна// — К.: ІАЕ УААН, — 2013. — 277 с. 2. Надточій А.О. Управління трудовим потенціалом: підручник / А.О. Надточій. — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2014. — 248 с. 3. Прошкин Б.Г, Поварич І.П. Совокупность средств оперативной мотивации персонала/ Б.Г. Прошкин, И.П. Поварич// Управление персоналом — №15, 2009. — С.18-21